



Rapport social unique 2021

CT du 20 septembre 2022





Préambule

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un rapport social unique (RSU) par les collectivités, à partir du 1er janvier 2021. Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise le contenu du RSU. Il est constitué d'une base de données sociales et d'une analyse.

Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

- L'emploi,
- Le recrutement,
- La formation,
- Les parcours professionnels,
- Les rémunérations,
- La santé et la sécurité au travail,
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- L'action sociale et la protection sociale,
- Le dialogue social,
- La discipline.

Il est réalisé chaque année.

Le rapport social unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Le rapport social unique est transmis et présenté aux membres du comité technique. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Cet avis est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. Ce rapport est rendu public par la collectivité sur son site internet. Il est également transmis au centre de gestion.

Ce document reprend les principaux indicateurs de la base de données sociales au 31 décembre 2021 et comporte les informations se rapportant aux années antérieures.





Table des matières

Rapport social unique 2021	1
Les effectifs	6
Le temps de travail des agents permanents	19
La rémunération	24
Les conditions de travail	29
La formation	31
Les droits sociaux.....	35





Définitions

Statut de l'emploi :

	Emplois permanents	Emplois non permanents
<i>Agents titulaires</i>	Fonctionnaires titulaires	
	Fonctionnaires stagiaires	
	Détaché dans la Fonction Publique Territoriale	
	Détaché de la Fonction Publique d'Etat	
	Détaché de la Fonction Publique Hospitalière	
	Détaché pour effectuer un stage	
<i>Agents non titulaires</i>	Contractuels recrutés pour faire face à une vacance de poste	
	Contractuels à durée déterminée ou à durée indéterminée	
	Travailleurs handicapés (la 1 ^{ère} année puis titulaires)	
		Contrats de projets
		Contractuels recrutés pour motif d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
		Apprentis
	Collaborateurs de cabinet	

Un emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de l'administration.
Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.

Ne sont pas compris dans ce tableau (mais comptabilisés dans le RSU) : les emplois fonctionnels, les collaborateurs de groupes politiques, les assistants familiaux, les agents mis à disposition par le Centre de gestion, les intérimaires.



Temps de travail :

<i>Temps complet</i>	Agent titulaire ou non, recruté à temps complet sur la base d'un temps de travail hebdomadaire égal à la durée légale (35 heures)
<i>Temps non complet</i>	Agent titulaire ou non, recruté sur la base d'un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée légale
<i>Temps plein</i>	Temps de travail hebdomadaire en vigueur dans la collectivité (35 heures) pour un agent recruté à temps complet
<i>Temps partiel</i>	Agent titulaire recruté à temps complet effectuant un temps de travail hebdomadaire inférieur au temps plein

L'égalité femmes hommes : « Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée » (Définition du Conseil de l'Europe).

La mixité : présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace. Un groupe est dit mixte quand la catégorie sous représentée représente au moins 30% des effectifs.

La parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.



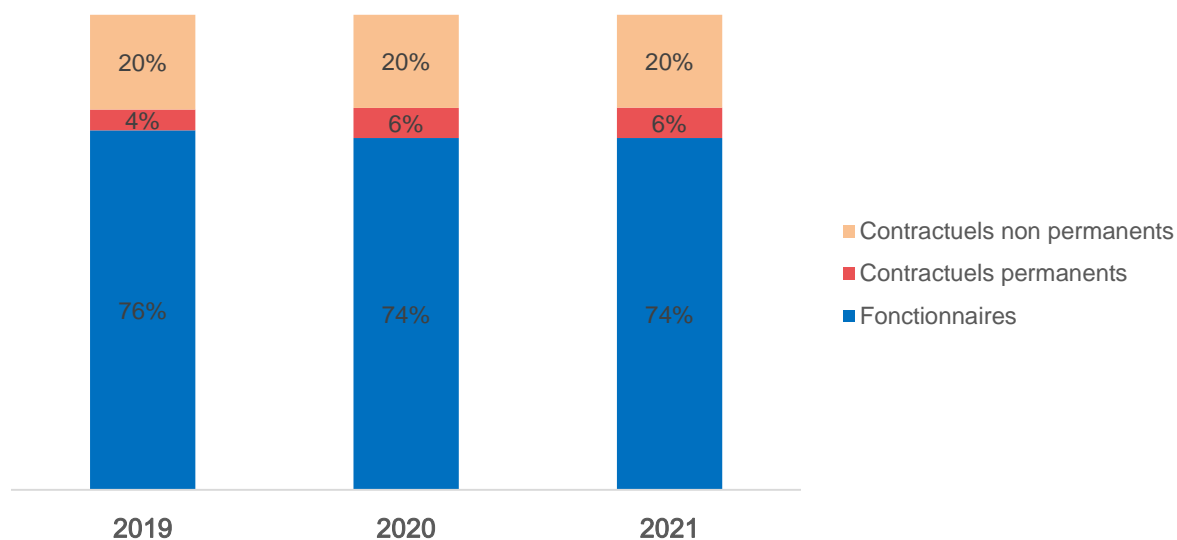


Les effectifs

Statut des agents employés par la collectivité

Statut	2019	2020	2021
Fonctionnaires	1448	1417	1387
Contractuels permanents	84	118	119
Contractuels non permanents	381	360	366
<i>Dont assistants familiaux</i>	<i>372</i>	<i>345</i>	<i>333</i>
TOTAL	1913	1895	1872

En nombre de personnes physiques



- Après une forte augmentation entre 2019 et 2020, le nombre de contractuels se stabilise,
- 15% des contractuels permanents sont en CDI, soit 18 agents sur 119 contractuels occupant des emplois permanents,
- 3 agents occupent un emploi fonctionnel dans la collectivité,
- Le nombre d'agents dans la collectivité baisse environ de 1% depuis 2019.

Précisions sur les emplois non permanents

- Les assistants familiaux constituent 91% des emplois non permanents,
- 4% des contractuels non permanents sont recrutés comme saisonniers ou occasionnels (au Service Archéologie Préventive en particulier),





- En 2021, 118 agents du Centre de gestion (46 en 2020 et 73 en 2019) et 29 intérimaires (aux services des bâtiments et des collèges) sont intervenus en tant que personnel temporaire (voir la répartition par filière p.10),
- On compte 14 apprentis au 31 décembre 2021 dans la collectivité (15 en 2019 et 7 en 2020).

Les effectifs de la collectivité sont en baisse. L'année 2020, en raison de la crise sanitaire, a vu un ralentissement des recrutements, et les difficultés de recrutement sur certains postes perdurent (déficit de candidatures et déficit de candidats qualifiés, y compris via le Centre de gestion). Les actions entamées à travers la [LDG Recrutement et attractivité](#) ont notamment pour objectif d'enrayer cette situation.

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

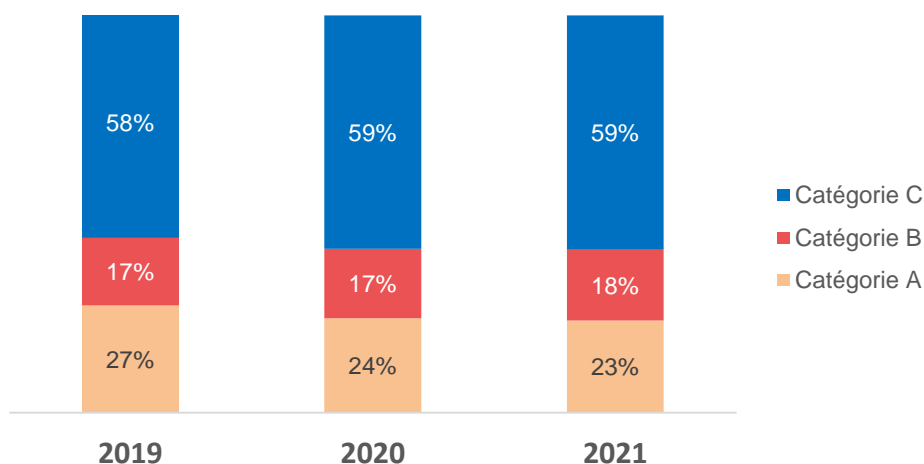
Filière	Titulaire			Contractuel			Tous		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Administrative	27%	27%	26%	31%	34%	36%	27%	28%	27%
Technique	54%	54%	54%	15%	23%	25%	52%	51%	52%
Culturelle	2%	2%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	3%
Sportive	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale	12%	12%	13%	28%	31%	30%	13%	13%	14%
Médico-sociale	3%	3%	3%	7%	8%	5%	4%	4%	4%
Médico-technique	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Police	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Animation	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%

La répartition par filière est stable. On note une augmentation des **contractuels** sur emplois permanents sur les filières sociales (26 assistants socio-éducatifs), administrative (11 rédacteurs et 10 attachés), puis technique (21 agents affectés sur postes vacants).

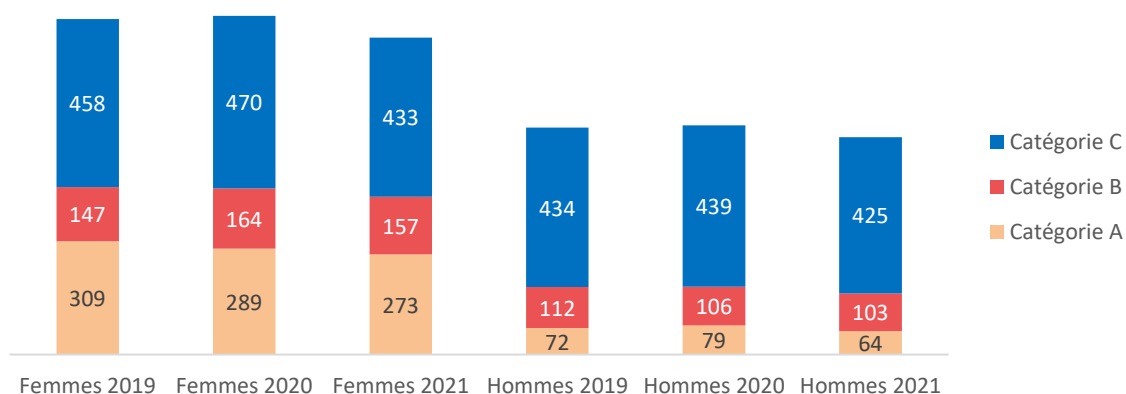


Répartition des agents par genre et par catégorie

Répartition par catégorie



Répartition par genre et par catégorie



La répartition par catégorie reste stable même si on observe une légère diminution des catégories A. Pour rappel, les assistants sociaux sont passés catégorie A en 2019.

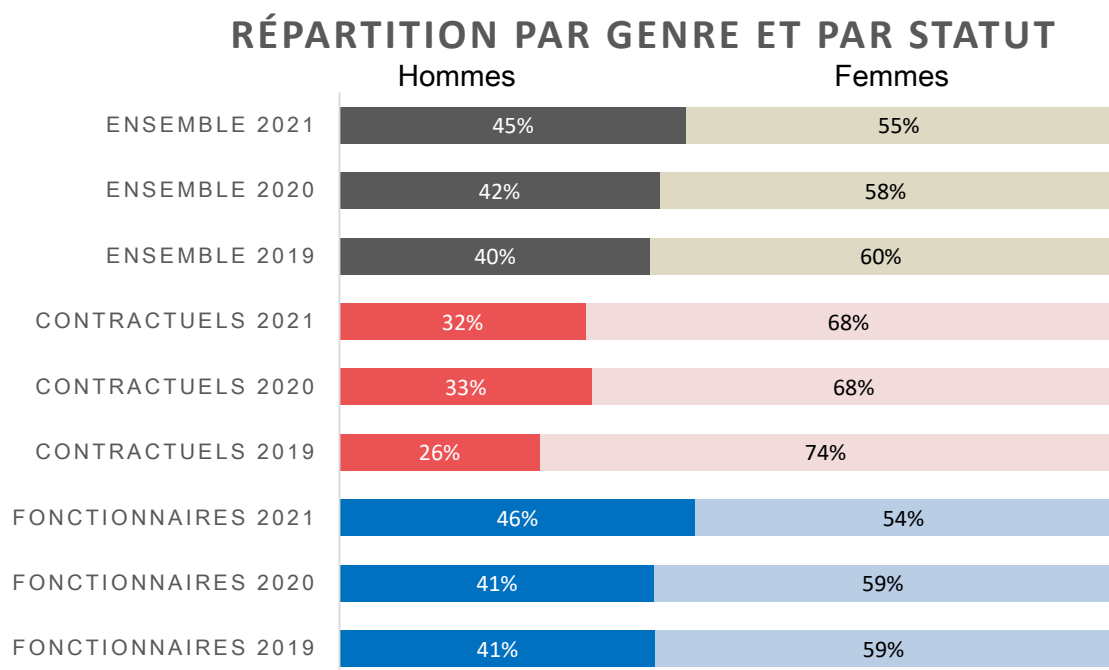
La répartition par genre montre une légère diminution du nombre d'hommes et une diminution un peu plus prononcée du nombre de femmes.

Focus sur la catégorie A : les femmes représentent 80% de la catégorie A mais seulement 33% de la catégorie A+. Les actions entreprises dans le cadre du Plan égalité professionnelle femmes-hommes du Département mettront du temps à porter leurs fruits.





Répartition par genre et par statut



Depuis 2019, la répartition totale femmes-hommes de la collectivité tend à s'équilibrer. Entre 2019 et 2020, on observe une évolution de la répartition par genre parmi les contractuels, mais ceux-ci ne représentent que 7,6% de l'effectif permanent de la collectivité. Entre 2020 et 2021, l'évolution de la répartition femmes-hommes se remarque en particulier chez les fonctionnaires (5 points de différence).

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	Pourcentage d'agents		
	2019	2020	2021
Adjointes techniques	19%	19%	19%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	17%	17%	18%
Adjointes administratifs	15%	16%	15%
Assistants sociaux-éducatifs	13%	13%	14%
Rédacteurs	7%	7%	7%
Techniciens	7%	7%	7%

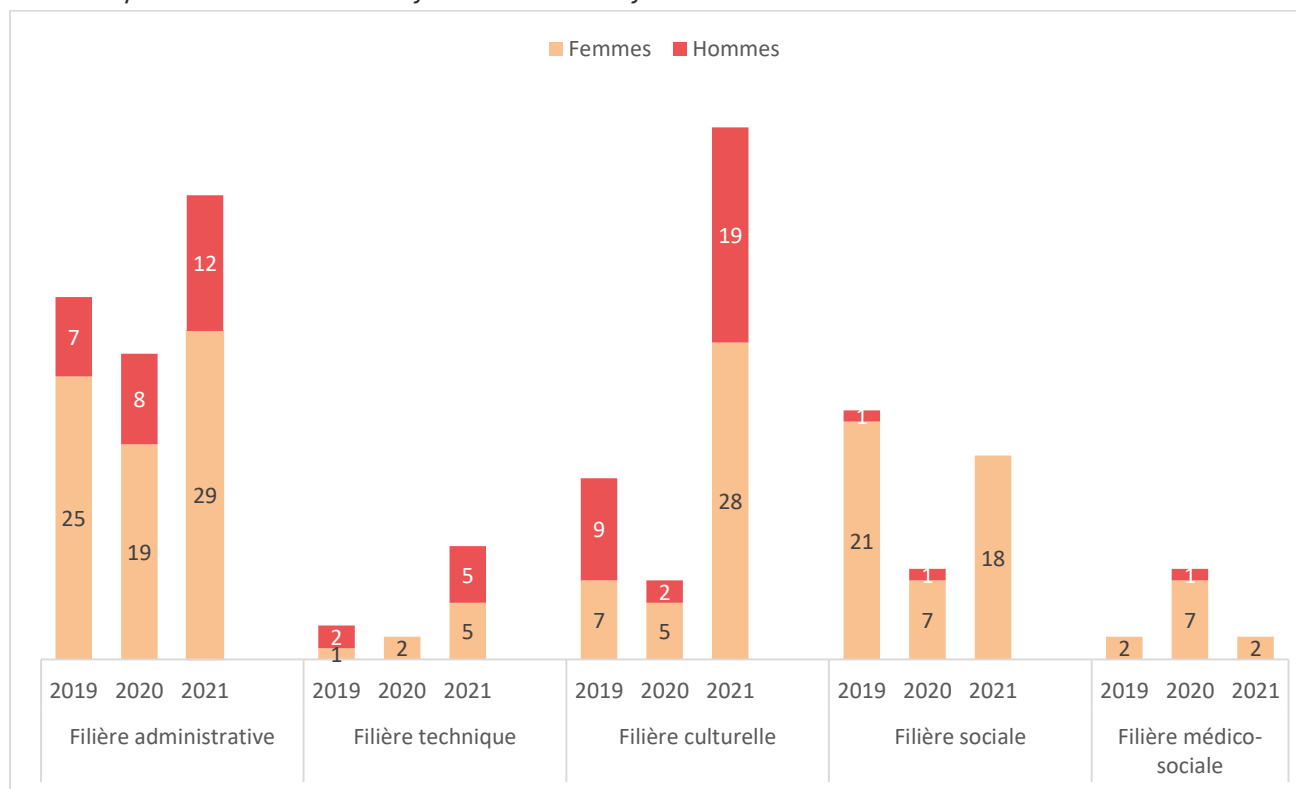
On observe une stabilité parmi les principaux cadres d'emplois. Ceux-ci correspondent aux missions de la collectivité : entretien des routes, entretien et restauration des collèges, ainsi que les solidarités.





Recours à du personnel temporaire via le CDG par filière et par genre

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier et le 31 décembre



En 2021, l'augmentation du nombre de personnel temporaire de la filière culturelle est dû à l'activité importante du Service d'archéologie préventive de la collectivité. A contrario, le nombre de personnel temporaire baisse dans les filières sociales et médico-sociale faute de candidats via le CDG. Par conséquent, la collectivité a décidé de conclure directement des contrats sur les postes d'assistants sociaux.

Positions administratives particulières

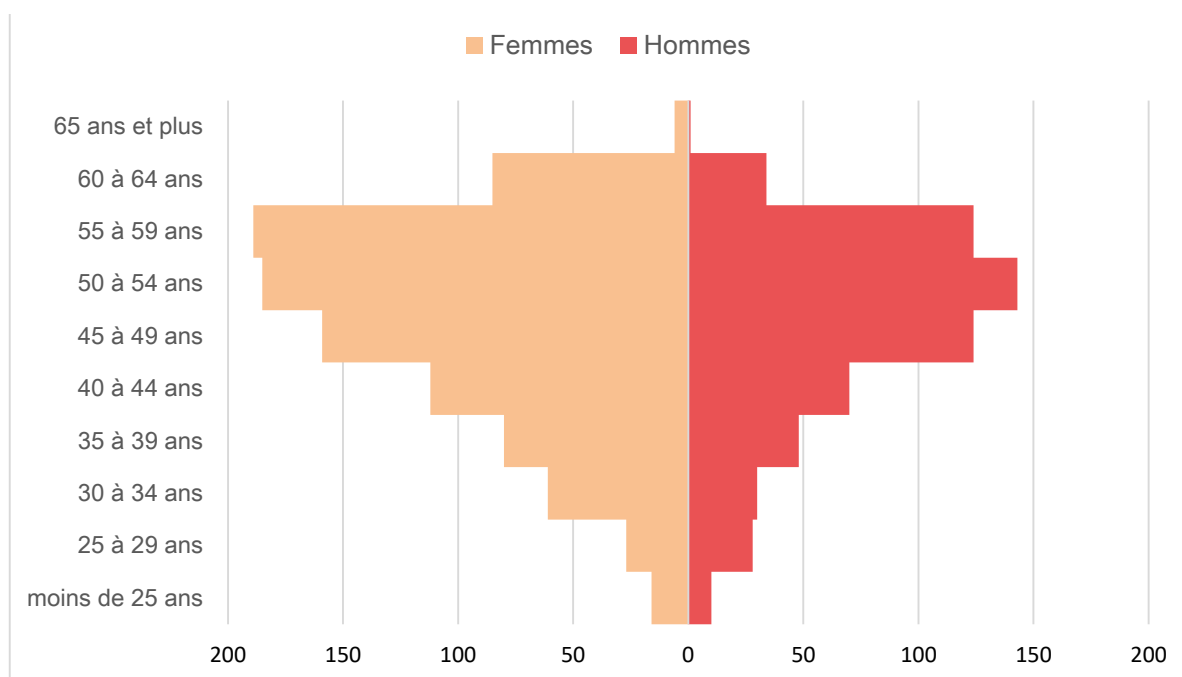
Positions	2019	2020	2021
Agents mis à disposition dans la collectivité	2	2	1
Agents mis à disposition dans une autre structure	11	15	13
Agents en congés parental	2	1	3
Agents en disponibilité	27	32	18
<i>dont disponibilité de droit</i>		14	4
Agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure	14	14	16
Agents détachés au sein de la collectivité	3	3	1
Agents détachés dans une autre structure	13	8	16



Agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)	2	9	6
--	---	---	---

Entre 2020 et 2021, le nombre d'agents détachés dans une autre structure double et le nombre d'agents en disponibilité est divisé par 6.

Pyramide des âges



Evolution de la moyenne d'âge			
	2019	2020	2021
Agents permanents			
Fonctionnaires	48,25	48,60	49,02
Contractuels	40,05	40,42	38,30
<i>Ensemble</i>	<i>47,72</i>	<i>47,93</i>	<i>48,06</i>
Agents non permanents			
Assistants familiaux	53,40	53,17	53,50
Autres agents non permanents	34,99	34,59	33,28
TOTAL	47,81	47,88	47,54

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 47,5 ans. Ce chiffre cache une grande disparité entre les agents permanents et les agents non permanents d'une part, et, au sein des agents non permanents, entre les assistants familiaux et les autres agents non permanents.





Mais la moyenne d'âge au sein de la collectivité demeure plus élevée que la moyenne des Départements, eux-mêmes les plus âgés parmi les collectivités territoriales, autant par l'âge moyen, qu'en regardant la part des -30 ans (5%), ou la part les +50 ans (50%).

Données de la fonction publique

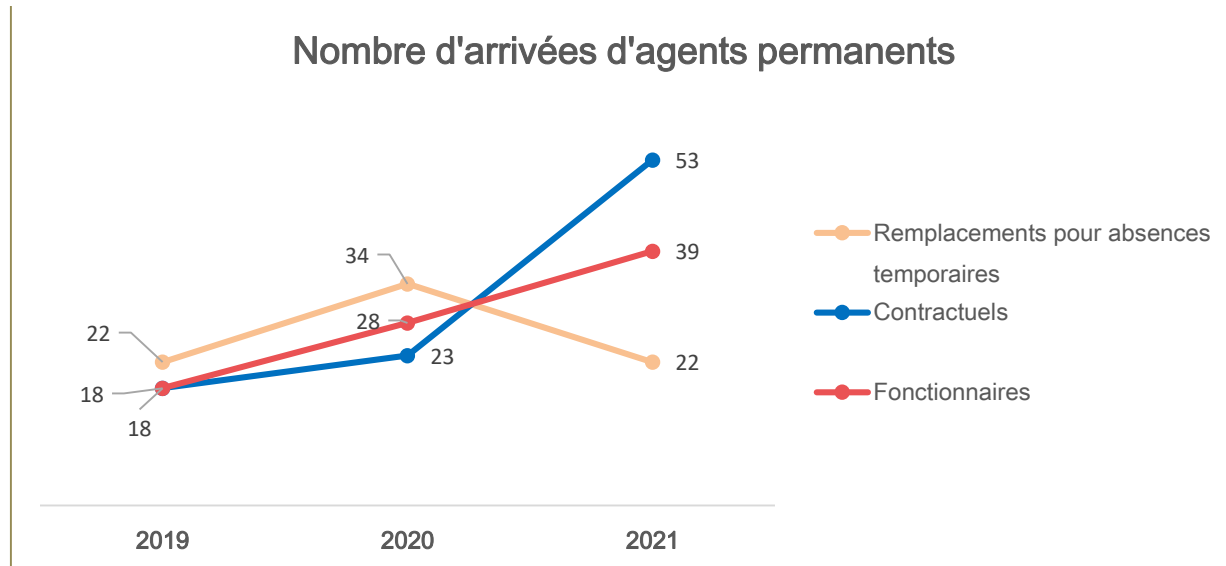
La fonction publique territoriale reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans). La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,3 %). À l'opposé, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 41,8 % des agents territoriaux (+0,4 point par rapport à 2018). En cinq ans, leur part a augmenté de 4,4 points. Ils sont particulièrement nombreux dans la filière technique (47,5 %) où leur part a augmenté de 0,6 point en un an et de 5,3 points par rapport à 2014.

Données issues du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2020 (données au 31 décembre 2019)

Mouvements

Arrivées

On compte 114 arrivées d'agents permanents en 2021 (85 en 2020 et 51 en 2019). Les contractuels qui remplacent des agents sur des emplois permanents sont inclus dans ces chiffres. Ils sont au nombre de 22 en 2020 (34 en 2020 et 22 en 2019).



Principaux modes d'arrivée des agents permanents	2019	2020	2021
<i>Remplacements pour absences temporaires</i>	38%	40%	19%
Arrivées de contractuels	31%	27%	46%





Recrutement direct de fonctionnaires ¹	17%	7%	-
Intégration directe ²	-	2%	11%
Voie de mutation	5%	12%	17%
Voie de détachement	3%	8%	4%
Réintégration et retour	5%	1%	1%

En 2021, sur les 39 nouveaux fonctionnaires de la collectivité, 19 sont arrivés par la voie de mutation.

La baisse du nombre contractuels pour remplacer les absences temporaires de fonctionnaires est compensée par une forte augmentation des agents mis à disposition par le Centre de gestion (voir p.6).

Départs

83 agents ont quitté la collectivité en 2021 (82 en 2020 et 58 en 2019).

Principales causes de départ d'agents permanents	2019	2020	2021
Départ à la retraite	37%	48%	47%
Fin de contrats des contractuels	25%	-	11%
Mutation	20%	2%	22%
Décès	12%	5%	4%
Démission	5%	4%	11%
Mise en disponibilité	-	10%	6%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité	45%	10%	1%
Détachement dans une autre collectivité	-	10%	2%

1 homme et 2 femmes sont partis en congés parental en 2021 (2 femmes en 2020 et aucun agent en 2019).

¹ Il est possible d'être recruté en qualité de fonctionnaire sans passer de concours sur certains postes de catégorie C : adjoint administratif, adjoint du patrimoine, adjoint technique territorial des établissements d'enseignement, agent social, adjoint d'animation.

² L'intégration directe est une forme de recrutement applicable à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, hospitaliers, territoriaux). Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition.



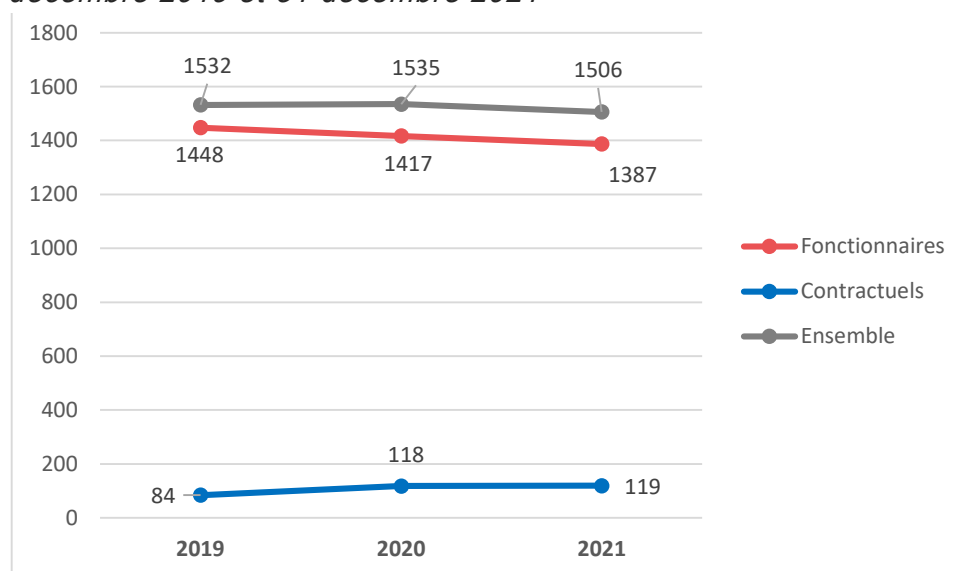


Pour les agents ayant quitté la collectivité, le principal motif de départs est la retraite (près de la moitié des départs), les autres motifs varient selon les années.

Une rupture conventionnelle a été conclue en 2021 (aucune en 2019 ni 2020).

Variation des effectifs permanents

Entre le 31 décembre 2019 et 31 décembre 2021



Après une hausse sensible entre 2019 et 2020, le nombre de contractuels se maintient en 2021. Le nombre de fonctionnaires est impacté par les départs à la retraite et les mutations, malgré un nombre record d'arrivées en 2021.

Mobilités internes

48 agents sur emploi permanent ont connu une mobilité interne au cours de l'année 2021, soit 29 hommes et 19 femmes :

- 45 pour un poste équivalent,
- 2 hommes pour un poste à responsabilités supérieures,
- 1 femme a changé de métier, à l'intérieur de la collectivité.

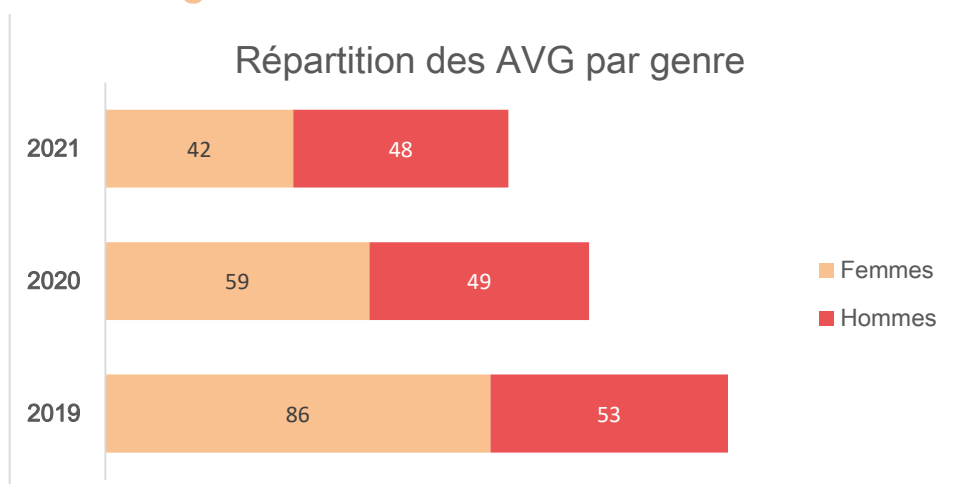


Évolution professionnelle

	2019		2020		2021	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Avancement de grade	86	53	59	49	41	47
	139		108		90	
Promotion interne	0	8	1	2	1	0
	8 (dont 7 agents de maîtrise)		3 (3 agents de maîtrise) <i>Agents promus au 1^{er} janvier 2021 exceptionnellement</i>		1	

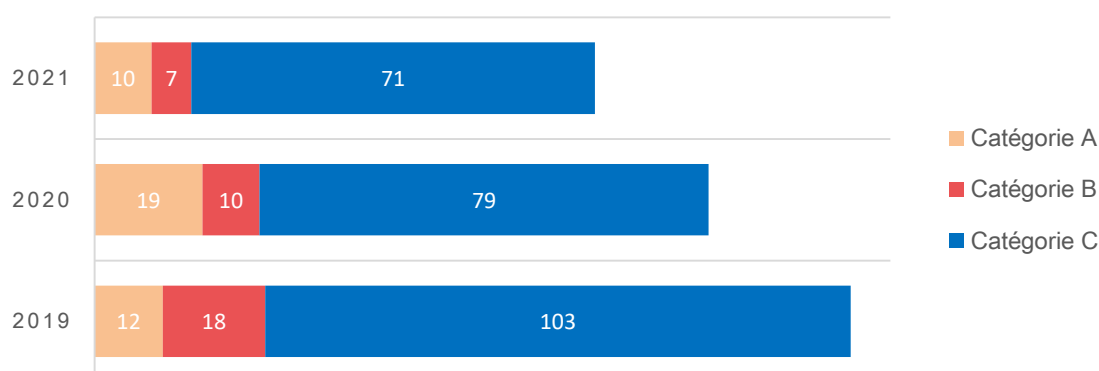
Pour rappel, depuis 2020, l'avancement de grade est géré en interne par la collectivité, et la promotion interne relève de la compétence du centre de gestion de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, l'égal accès des femmes et des hommes aux promotions et avancements de grade est garanti (voir la [LDG « Promotion et la valorisation des parcours professionnels »](#)).

Avancements de grade





Répartition des AVG par catégorie



Promotion interne

	2019		2020*		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0	0	0	1	0
Catégorie B	0	1	0	0	0	0
Catégorie C	0	7	1	2	0	0
Total	0	8	1	2	1	0
Total par année	8 (dont 7 agents de maîtrise)		3 (3 agents de maîtrise)		1	

* Pour l'année 2020, les agents ont été promus au 1er janvier 2021.

La promotion des agents de maîtrise n'est pas soumise à quota (mais à ancienneté, examen et critères internes de la collectivité), en 2020, aucun agent de la collectivité n'a bénéficié d'une promotion interne. En 2021, une seule femme a été promu, peu de dossiers ont été présenté au CDG03 car cette année, peu d'agents remplissaient les critères.

Avancements d'échelon

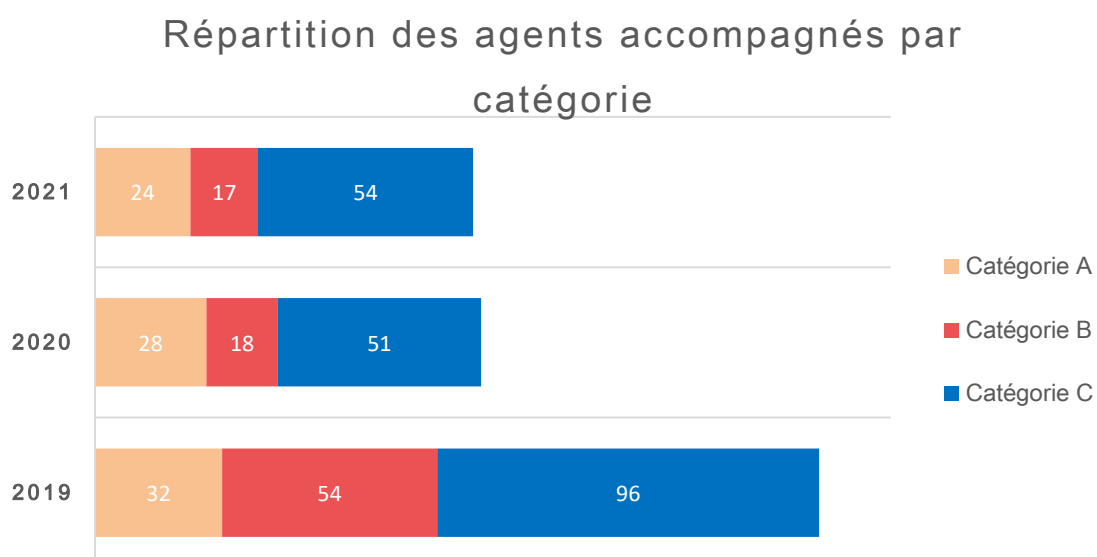
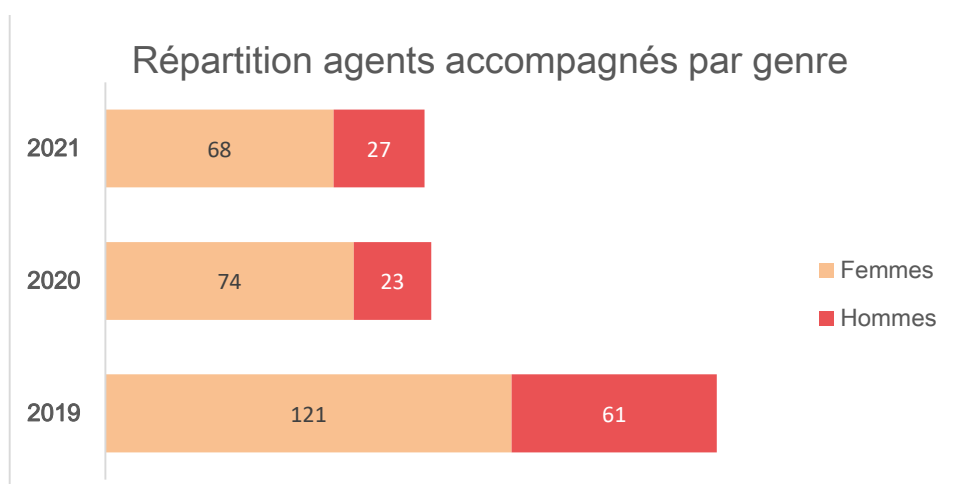
	2019	2020	2021
Femmes	294	368	312
Hommes	234	258	217
Total	528	626	529

En 2021, 529 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 38% des fonctionnaires.

Accompagnement

En 2021, 95 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2021 (97 en 2020 et 187 en 2019).





Principaux motifs d'accompagnement	2020	2021
Accompagnement général	73	73
Reclassement	5	6
Jury	4	6
Mobilité	12	4
Concours	2	4
Apprenti	1	0
Autres	2	2
Total	97	95

Motifs non comptabilisés en 2019



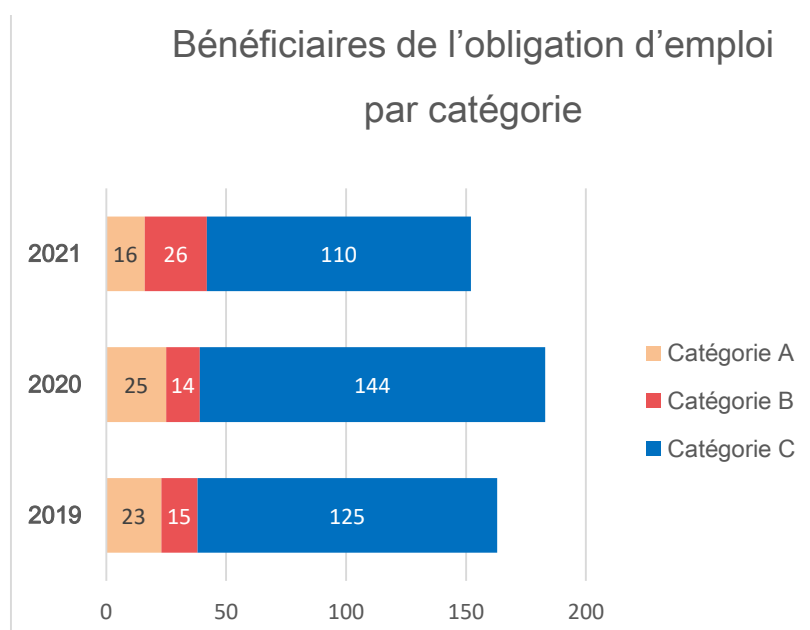
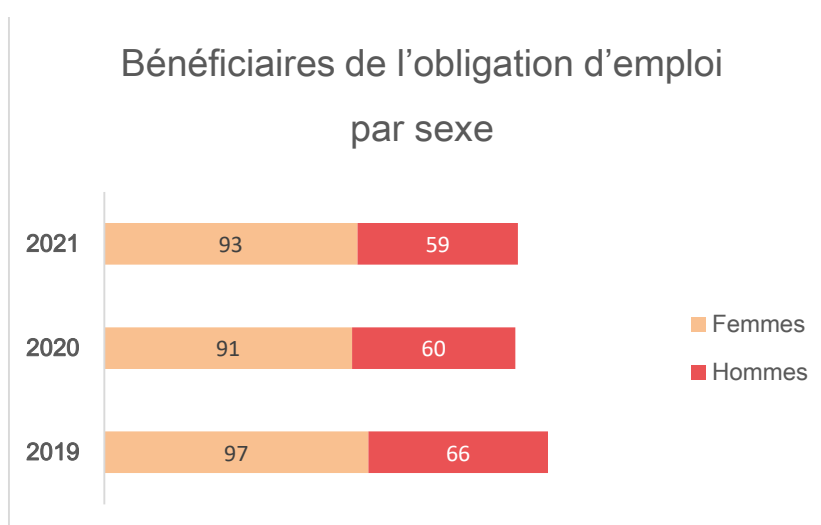
Handicap

Les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap			
	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct*	10,64%	9,97%	10,09%
Taux d'emploi légal**	10,71%	9,97%	10,09%

*Le taux d'emploi direct concerne l'emploi de travailleurs en situation de handicap

**Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles





La collectivité emploie 152 agents en situation de handicap au 31/12/2021, tous fonctionnaires à l'exception d'une contractuelle sur emploi permanent.

Le temps de travail des agents permanents

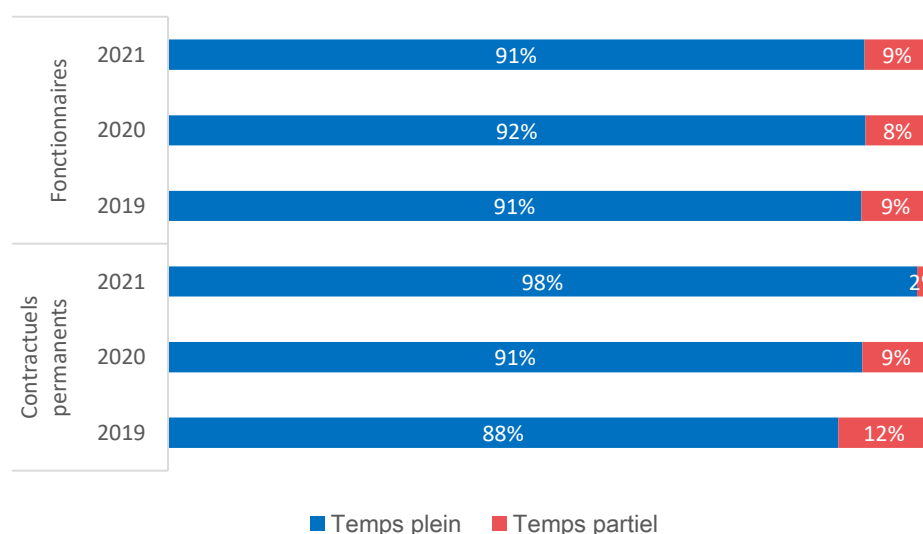
Répartition des agents à temps complet ou non complet

	Fonctionnaires		Contractuels	
	<i>Temps complet</i>	<i>Temps non complet</i>	<i>Temps complet</i>	<i>Temps non complet</i>
2019	97%	3%	100%	0%
2020	97%	3%	96%	4%
2021	97%	3%	96%	4%

La répartition est stable au fil des années, mais a légèrement évolué en 2021 pour les contractuels.

La filière technique et la filière culturelle sont les plus concernées par le temps non complet, à hauteur respectivement de 6% et 3% des emplois de chaque filière.

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

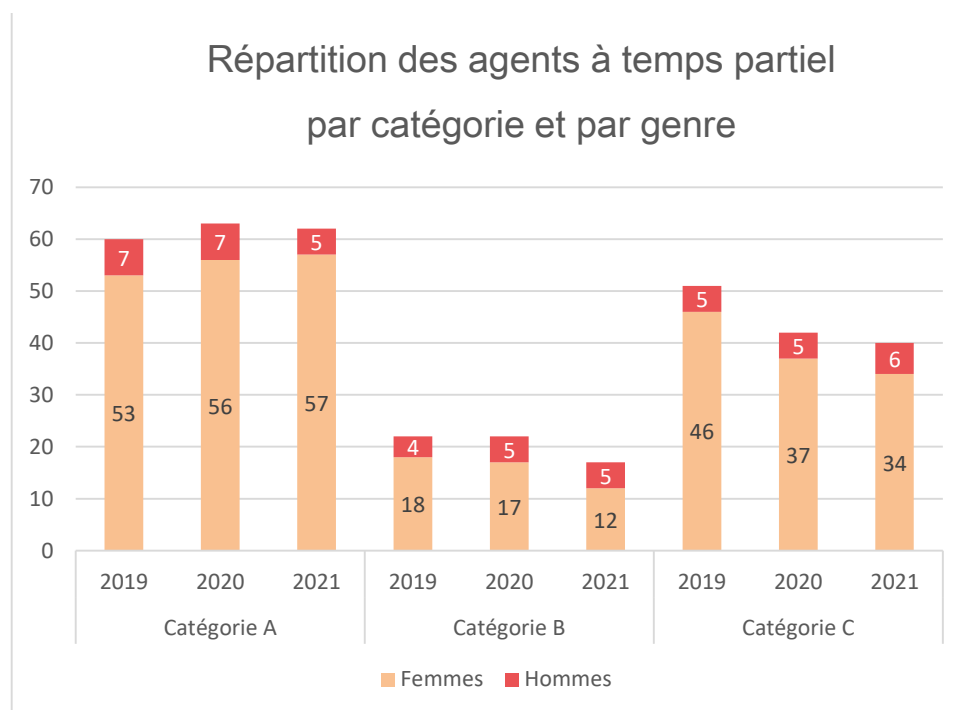




Répartition femmes-hommes dans le temps partiel			
	2019	2020	2021
Femmes	88%	87%	87%
Hommes	12%	13%	13%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre			
	2019	2020	2021
Femmes	13%	10%	7%
Hommes	3%	5%	1%

Part des agents permanents à temps partiel dans leur catégorie			
	2019	2020	2021
Catégorie A	16%	17%	18%
Catégorie B	8%	8%	7%
Catégorie C	6%	5%	5%



La collectivité compte 121 agents à temps partiel de droit et sur autorisation (142 en 2020, 143 en 2019). Une grande majorité de ces temps partiels est pris par des femmes (7% de femmes et 1% d'homme) et surtout de catégorie A (18%). En 2021, le nombre de femmes à

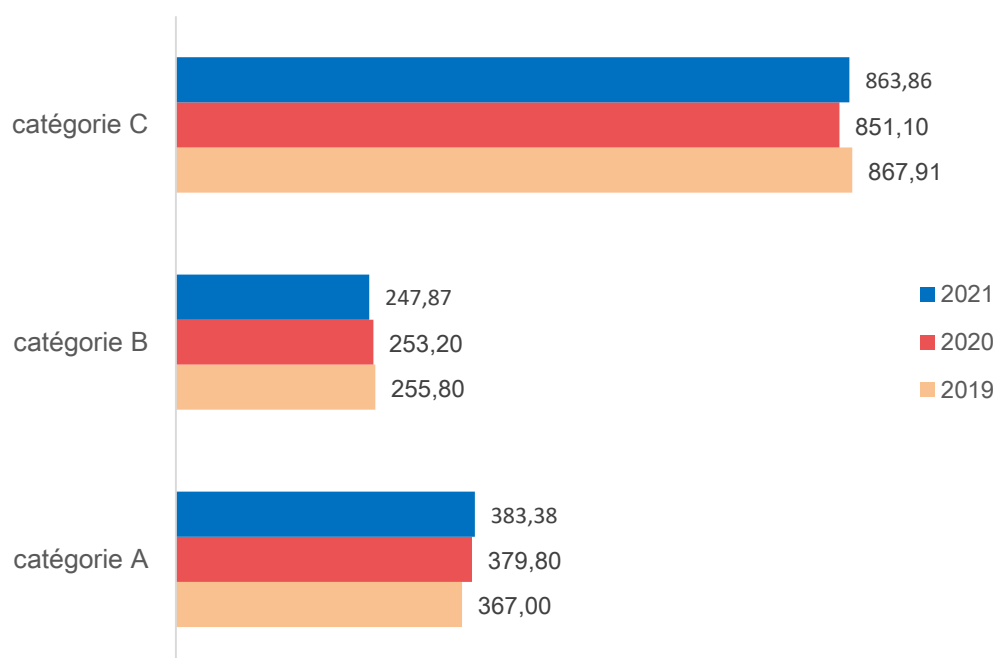


temps partiel baisse, même si on observe une légère augmentation de la part des hommes, qui se maintient depuis 2020.

Agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

	2019	2020	2021
Fonctionnaires	1409,21	1383,50	1364,04
Contractuels permanents	81,50	112,60	129,57
Contractuels non permanents	435	360	366
Total agents en ETPR	1925,71	1856,1	1859,61

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Le nombre d'agents baisse légèrement mais le nombre d'équivalent temps plein rémunéré augmente, en catégorie A et C.





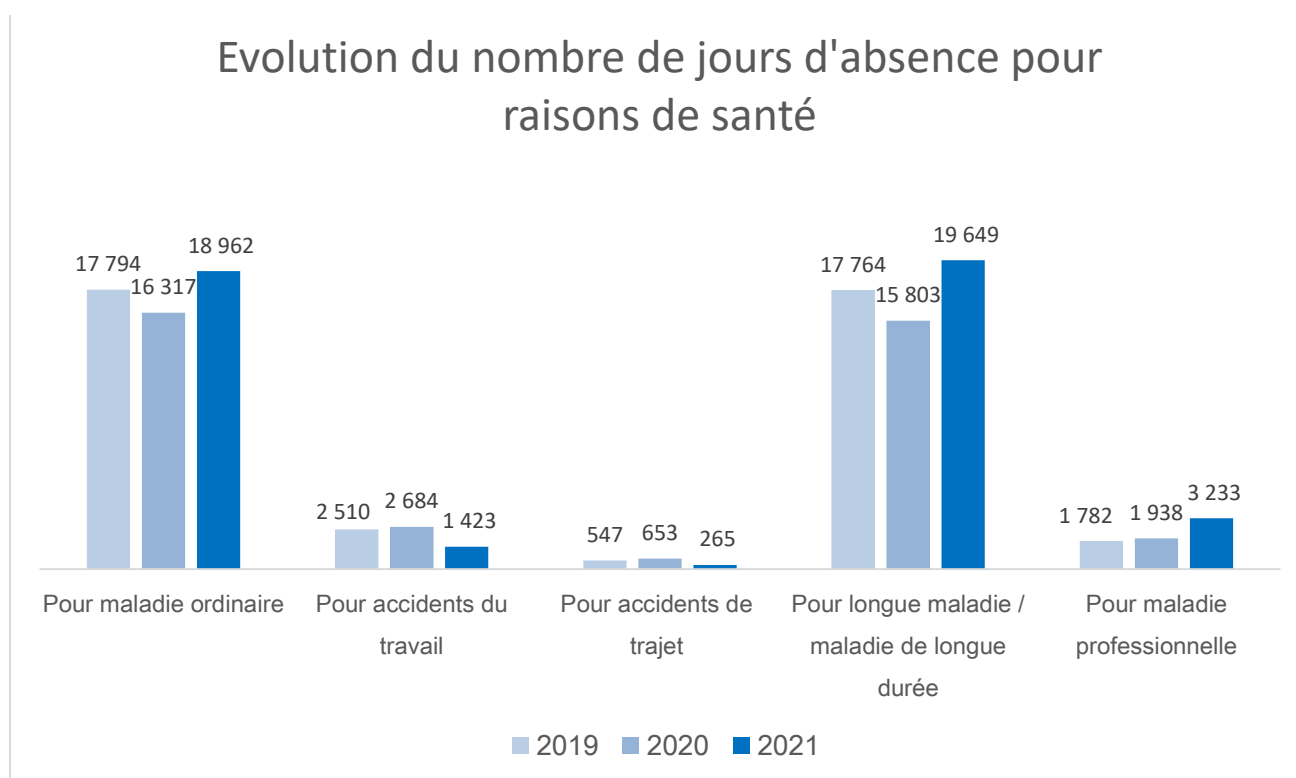
Les absences

Absences pour motif médical

Nombre de journées d'absence (en jours calendaires) pour les fonctionnaires			
	2019	2020	2021
Motif médical dit compressible*	20 725	19 013	18 929
Motif médical dit non-compressible**	19 188	17 524	22 882
Equivalent en années	109 ans	100 ans	115 ans

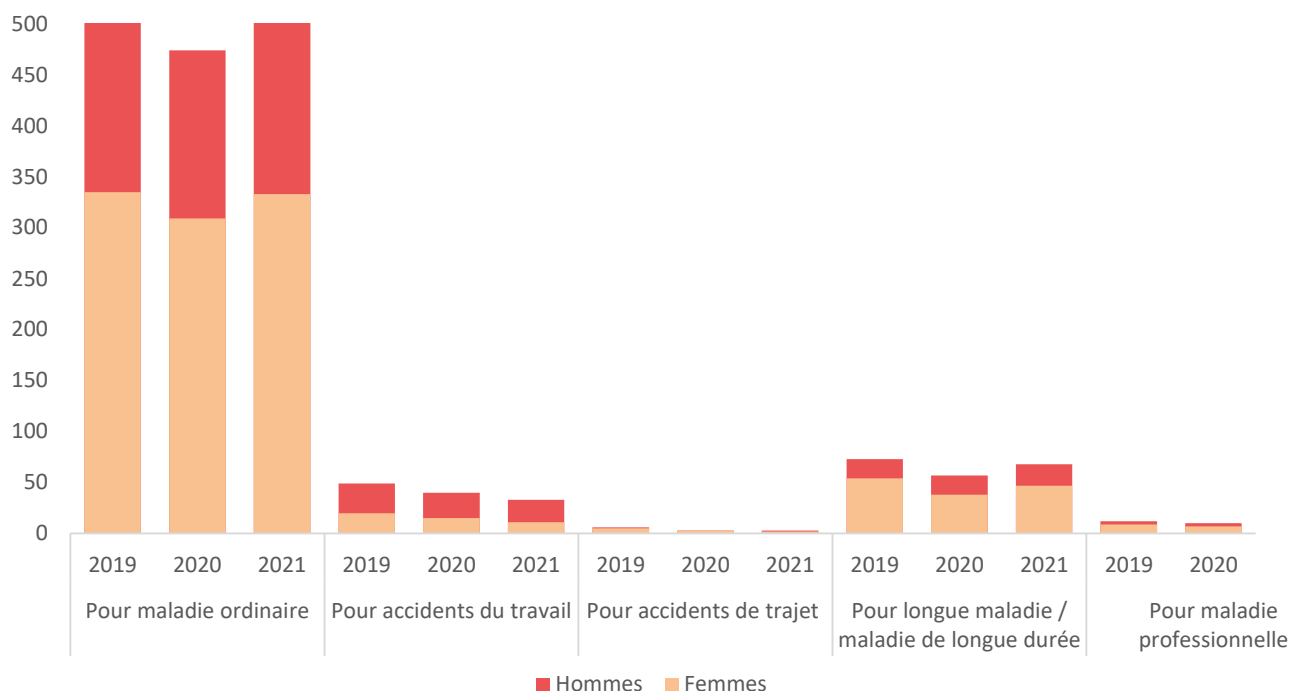
*Les absences médicales dites compressibles regroupent les absences pour maladie ordinaire, accidents du travail imputables au service et accidents imputables au trajet.

**Les absences médicales dites non-compressibles regroupent les absences pour longue maladie, grave maladie, maladie de longue durée et pour maladie professionnelle, maladie imputable au service, et disponibilité d'office.





Evolution du nombre d'agents absents pour raisons de santé



Après une baisse en 2020, le nombre total de journées d'absence pour raisons de santé repart à la hausse en 2021 : cela est dû à l'augmentation du nombre de journées d'absences médicales dites non-compressibles et en particulier à l'augmentation de 27% du nombre d'agents absents pour maladies incompressibles (longue maladie, longue durée et surtout maladies professionnelles). En 2021, les maladies professionnelles relevaient toutes du tableau n°57 : affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

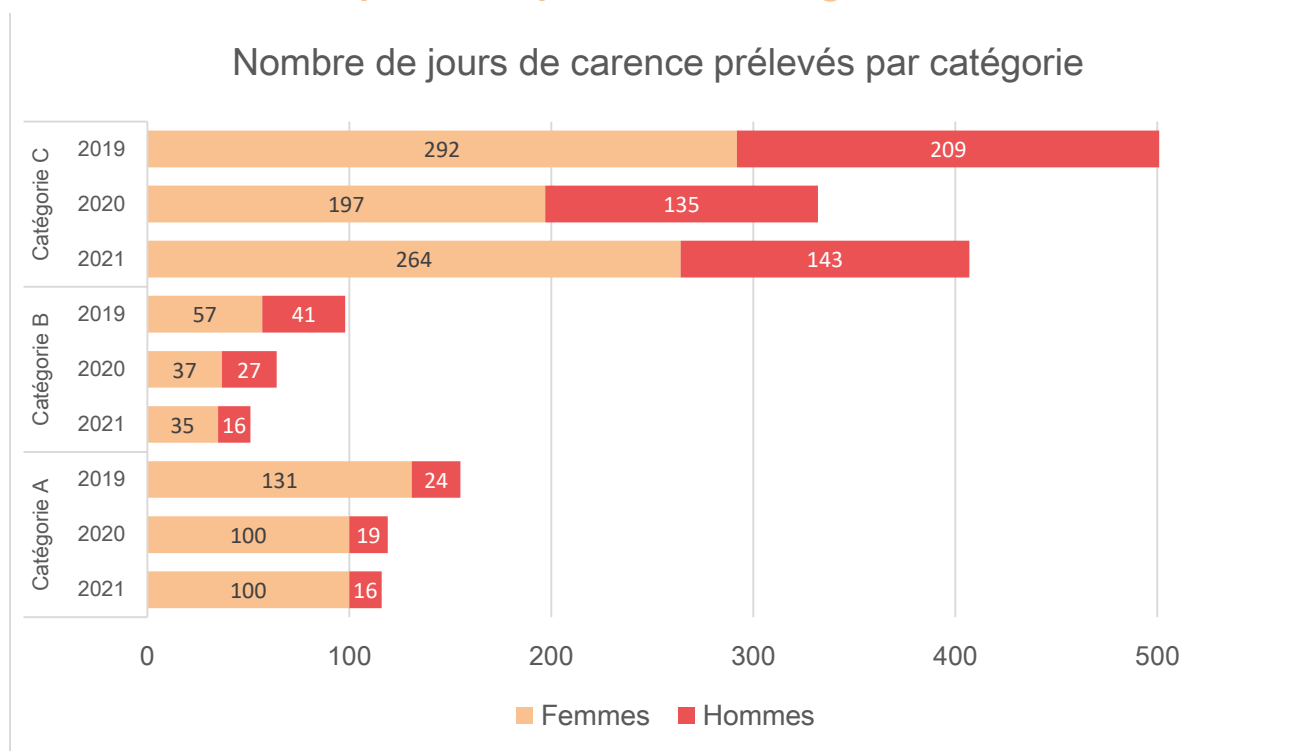
Le nombre d'agents absents pour maladie ordinaire et le nombre de jours d'absences liées suivent le même schéma : après une baisse en 2020, ces deux indicateurs dépassent en 2021 les chiffres de 2019.

Le nombre d'accidents de service est en légère baisse mais ils sont de moindre gravité car le nombre de jours d'arrêts liés est en baisse de +50%. La situation est pratiquement identique pour les accidents de trajets : un nombre en légère augmentation mais très peu de jours d'arrêts (voir graphiques p.29).





Jours de carence prélevés pour tous les agents



	2019	2020	2021
Nombre de jours de carence prélevés	754	515	578
Montant bruts prélevés	56 522 €	39 315 €	42 369 €

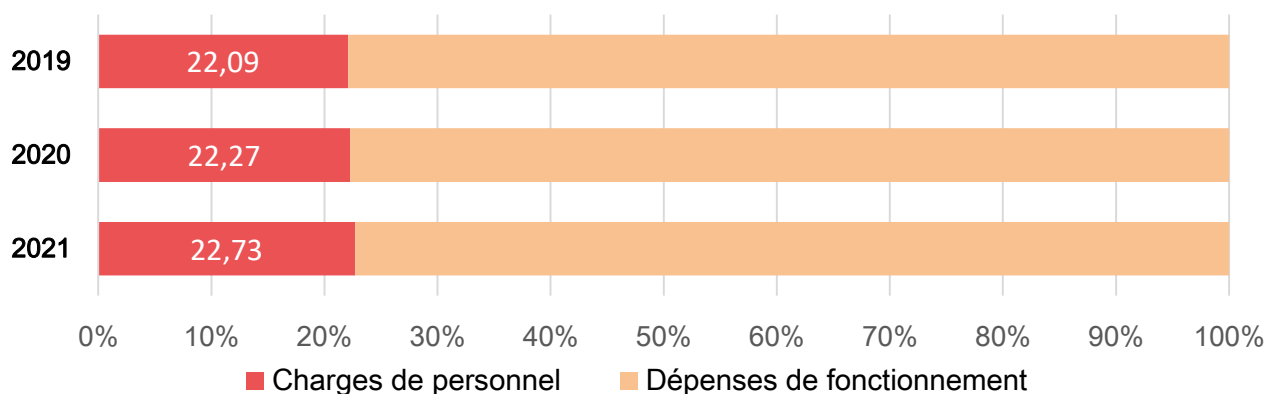
Le nombre de jours de carence prélevés est en baisse pour les catégories A et B, mais il augmente pour les catégories C. 2020 était une année particulière en raison des confinements. A noter qu'en raison de la crise sanitaire, le jour de carence a été suspendu entre le 24 mars 2020 et le 31 décembre 2021 pour les malades du Covid-19.

La rémunération

Les charges de personnel

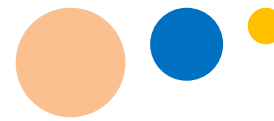
Les charges de personnel sont globalement stables depuis 2019. Elles représentent 22 % des dépenses de fonctionnement et s'élèvent à 82 233 674 € en 2021, soit une baisse de 0,5% par rapport à 2020.





Rémunérations annuelles brutes des agents permanents			
	2019	2020	2021
Rémunérations annuelles brutes permanents	47 347 971 €	47 258 857 €	47 514 047 €
Dont primes et indemnités	9 439 519 €	9 723 852 €	10 092 899 €
Dont heures supplémentaires et complémentaires	155 494 €	157 051 €	197 196 €
Dont nouvelle bonification indiciaire	348 167 €	349 561 €	349 109 €
Dont supplément familial de traitement	424 558 €	420 946 €	372 177 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent			
Assistants familiaux	11 328 821 €	11 203 031 €	11 607 462 €
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	858 328 €	707 772 €	620 284 €



Rémunération brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

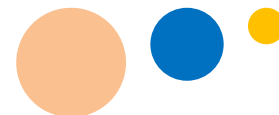
Filières	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Titulaire		Contractuel		Titulaire		Contractuel		Titulaire		Contractuel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	70 919 €	46 873 €	36 682 €	30 413 €	33 572 €	33 557 €	19 876 €	26 174 €	25 695 €	27 219 €	24 413 €	
Technique	59 748 €	63 132 €	50 174 €		37 170 €	36 480 €	28 357 €	27 434 €	28 447 €	25 888 €	22 775 €	
Culturelle	48 486 €	41 040 €	30 061 €	28 712 €	32 479 €	32 758 €	26 851 €		28 646 €	26 465 €		
Sociale	38 535 €	36 277 €	28 445 €									
Médico-sociale	46 027 €	43 101 €	42 634 €	38 107 €	29 065 €							
Médico-technique					45 738 €	37 943 €	33 035 €					
Animation					29 045 €	28 309 €						

Ces chiffres sont à prendre avec réserve car il s'agit de calculs automatiques qui ne tiennent pas forcément compte des toutes les spécificités : arrivées en cours de mois, demi-traitement, temps partiel...

Toutefois, on observe que pour chaque filière et catégorie, le coût annuel moyen des contractuels est plus faible que celles des fonctionnaires.

Par rapport aux rémunérations brutes moyennes de 2020, la grande majorité des moyennes augmentent et lorsqu'elles baissent, la baisse est légère.





Ecarts de rémunération hommes-femmes

Fonctionnaires (en ETPR)	Salaire brut moyen des hommes 2021	Salaire brut moyen des femmes 2021	Ecart (en %) 2019	Ecart (en %) 2020	Ecart (en %) 2021
Filière administrative - Catégorie A	70 919	46 873	20,69	12,12	33,91
Filière administrative - Catégorie B	33 572	33 557	0,77	-0,41	0,04
Filière administrative - Catégorie C	25 695	27 219	-2,48	-2,07	-5,93
Filière technique - Catégorie A	59 748	63 132	-5,22	-9,62	-5,66
Filière technique - Catégorie B	37 170	36 480	2,74	8,26	1,86
Filière technique - Catégorie C	28 447	25 888	7,81	7,46	9,00
Filière sociale - Catégorie A	38 535	36 277	9,87	11,33	5,86
Filière médico-sociale - Catégorie A	46 027	43 101	6,26	-4,41	6,36
Filière culturelle - Catégorie A	48 486	41 040	-6,24	0,32	15,36
Filière culturelle - Catégorie B	32 479	32 758	19,55	-5,76	-0,86
Filière culturelle - Catégorie C	28 646	26 465	-6,04	19,92	7,61
Filière animation - Catégorie B	45 738	37 943	4,58	4,3	2,53

(Un écart négatif indique que la rémunération des femmes dans cette catégorie est plus importante que celle des hommes.)

On constate que l'écart pour une même catégorie varie fortement chaque année, au gré des arrivées et des départs d'agents. Dans ce tableau ne sont pas pris en compte : les effets de la différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque filière, les effets démographiques au sein des corps (âge, ancienneté, promotion), ou les effets de la différence de recours au temps partiel.

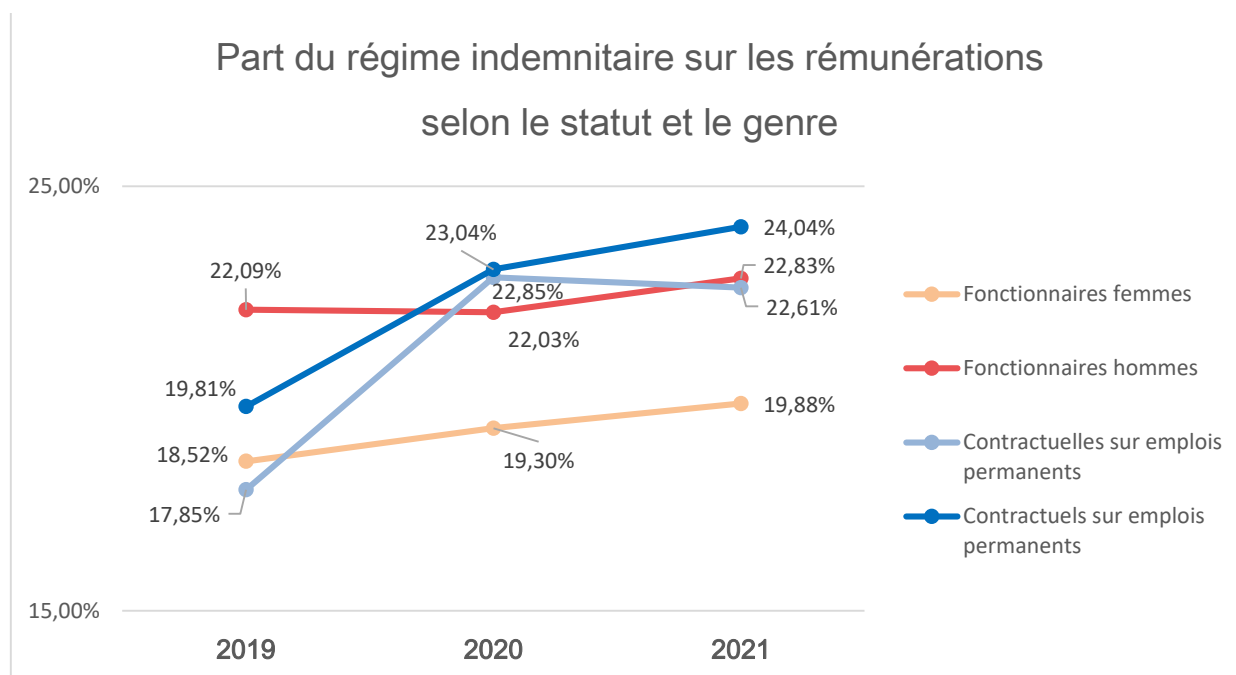
Le régime indemnitaire

Le RIFSEEP a été mis en place dans la collectivité en 2018. Les primes sont maintenues en cas de congés maladie et suivent le sort du traitement.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents augmente régulièrement depuis 2019.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations			
	2019	2020	2021
Fonctionnaires	20,30%	20,66%	21,35%
Contractuels sur emplois permanents	18,83%	22,94%	23,33%
Ensemble	19,57%	21,80%	22,34%





La part du régime indemnitaire est plus faible pour les fonctionnaires femmes que pour les fonctionnaires hommes notamment parce que les textes instaurant le RIFSEEP prévoient le maintien individuel du montant perçu mensuellement sous le régime indemnitaire antérieur et avant 2018. La filière technique, composée en grande majorité d'hommes, bénéficiait d'un régime indemnitaire supérieur aux autres filières.

Les heures supplémentaires et complémentaires

	2019	2020	2021
Heures supplémentaires réalisées et rémunérées	7 444,97	4 911,01	9 497,14
Heures complémentaires réalisées et rémunérées	304,8	241,28	186,65

Une heure complémentaire correspond à une heure de travail effectuée au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet, et dans la limite de 35 heures hebdomadaires. Au-delà de 35h pour un temps complet, il s'agit d'heures supplémentaires. Le paiement des heures supplémentaires est majoritairement utilisé pour les agents des routes, notamment en période hivernale.

L'assurance chômage

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses anciens agents titulaires et contractuels. En effet, l'adhésion à Pôle Emploi impliquerait le paiement de cotisations sur l'ensemble des contractuels, y compris les assistants familiaux.





Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnisation du chômage			
	2019	2020	2021
Anciens titulaires	3	2	1
Anciens stagiaires	2	0	0
Anciens contractuels	49	59	47
Total	54	61	48

Les conditions de travail

Prévention et risques professionnels

Agents affectés à la prévention

	2019	2020	2021
Assistants de prévention	40	43	43
Conseiller de prévention	1	1	1
Agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1	0
Médecins de prévention	1	1	1
Formateurs sauveteurs secouristes du travail	8	6	5

Formation liées à la prévention

Les formations obligatoires concernent les assistants et conseillers de prévention, les membres du CHSCT et celles dans le cadre des habilitations. En 2020, seules celles concernant les habilitations ont pu être organisées. En 2021, elles ont été dispensées par des formateurs internes.

	2019	2020	2021
Nombres d'agents	271	404	38
Nombre de jours	362	408	78
Coût total des formations	40 975 €	29 654 €	0 €

Dépenses

La collectivité effectue des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

	2019	2020	2021
Total des dépenses	186 423 €	149 814 €	211 515 €

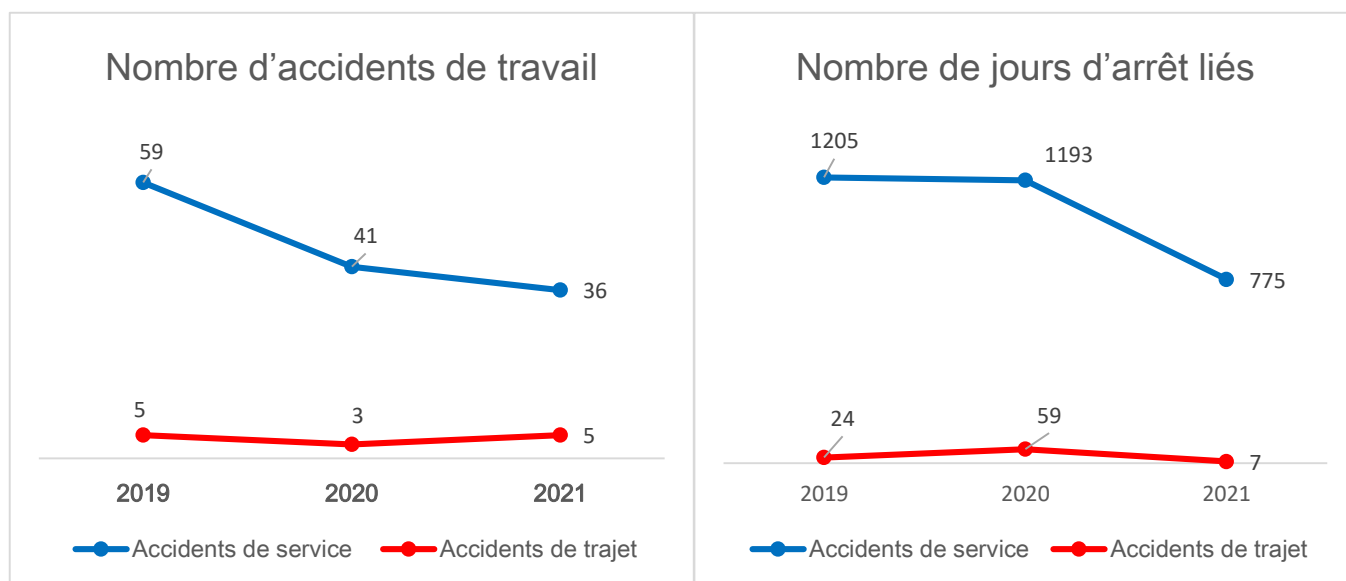




Le salaire l'ergonome de la collectivité est compris dans ces montants, ainsi que l'achat des équipements de protection individuelle, et des investissements de matériel et mobilier.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est mis à jour tous les ans.

Accidents du travail

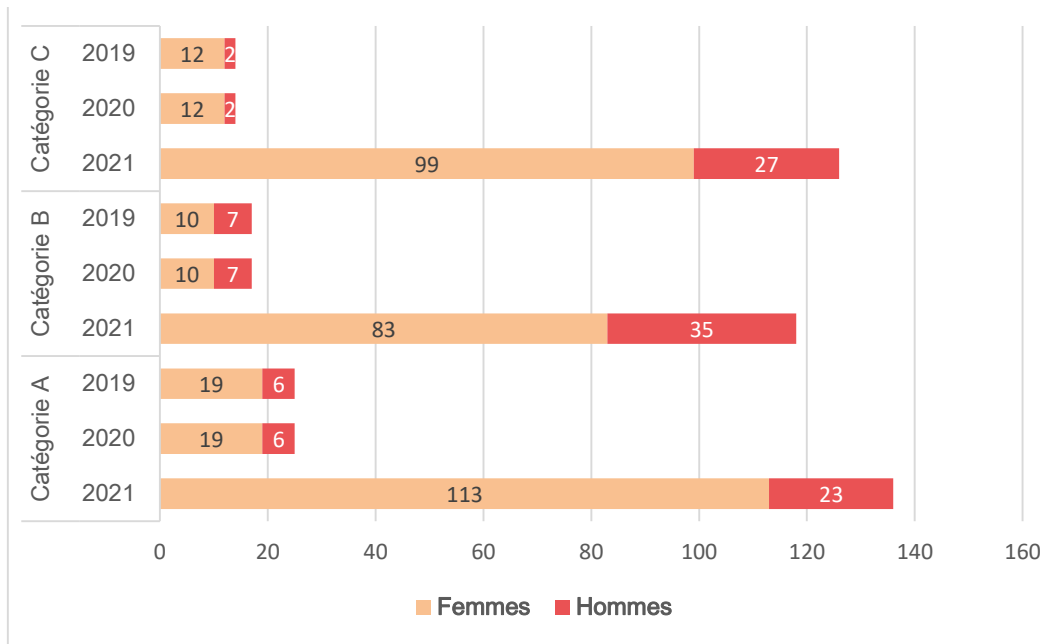


	2019	2020	2021
Evolution du nombre d'accidents pour 100 agents permanents	3,3	2,3	2,7
Moyenne des jours d'arrêts des accidents de travail	19	28	19

Le télétravail

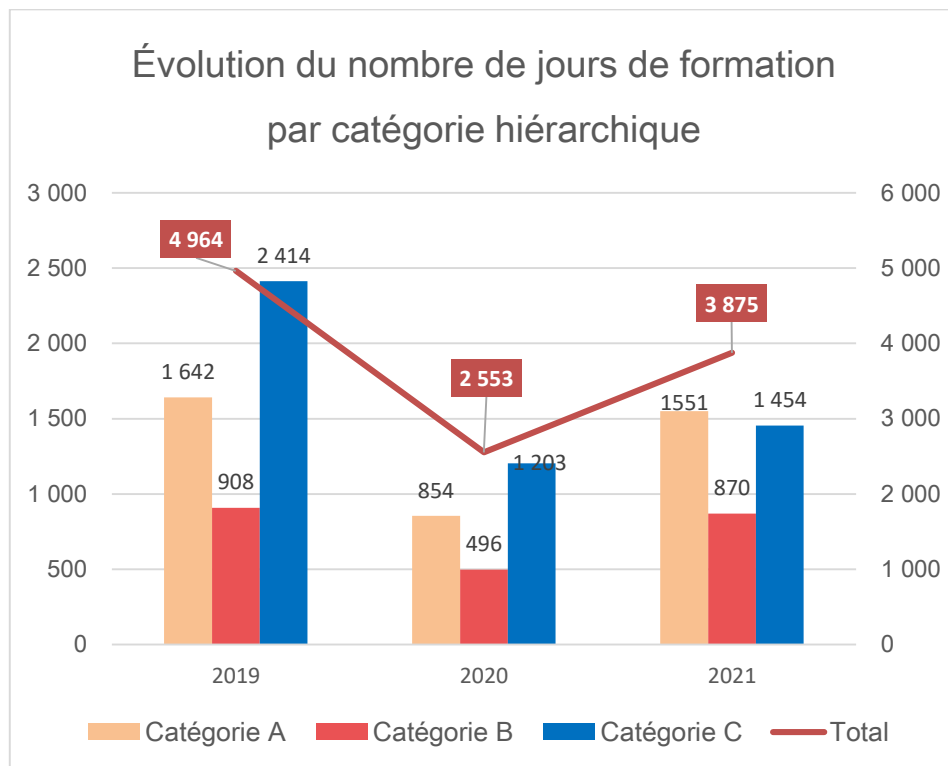
Jusqu'en 2020, le nombre de télétravailleurs était limité dans la collectivité. Cette année-là, la crise sanitaire a contraint l'administration à placer de façon improvisée le plus d'agents possibles en travail à distance (près de 450). En octobre 2020, et après un bilan de cette expérience, l'assemblée départementale a adopté de nouvelles dispositions concernant cette organisation du travail. La collectivité compte 380 télétravailleurs au 31 décembre 2021.

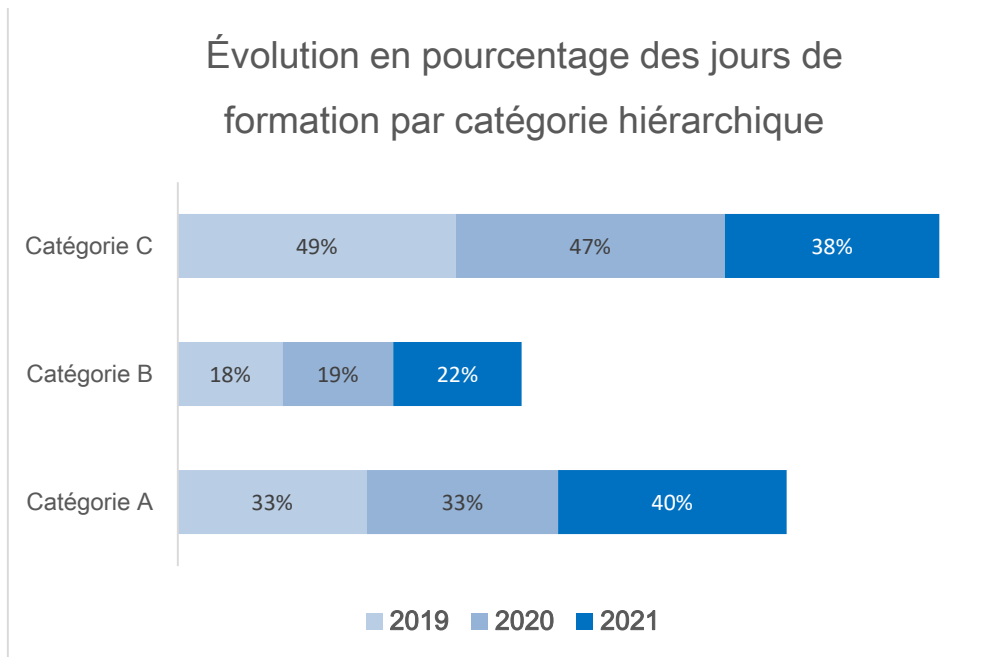




La formation

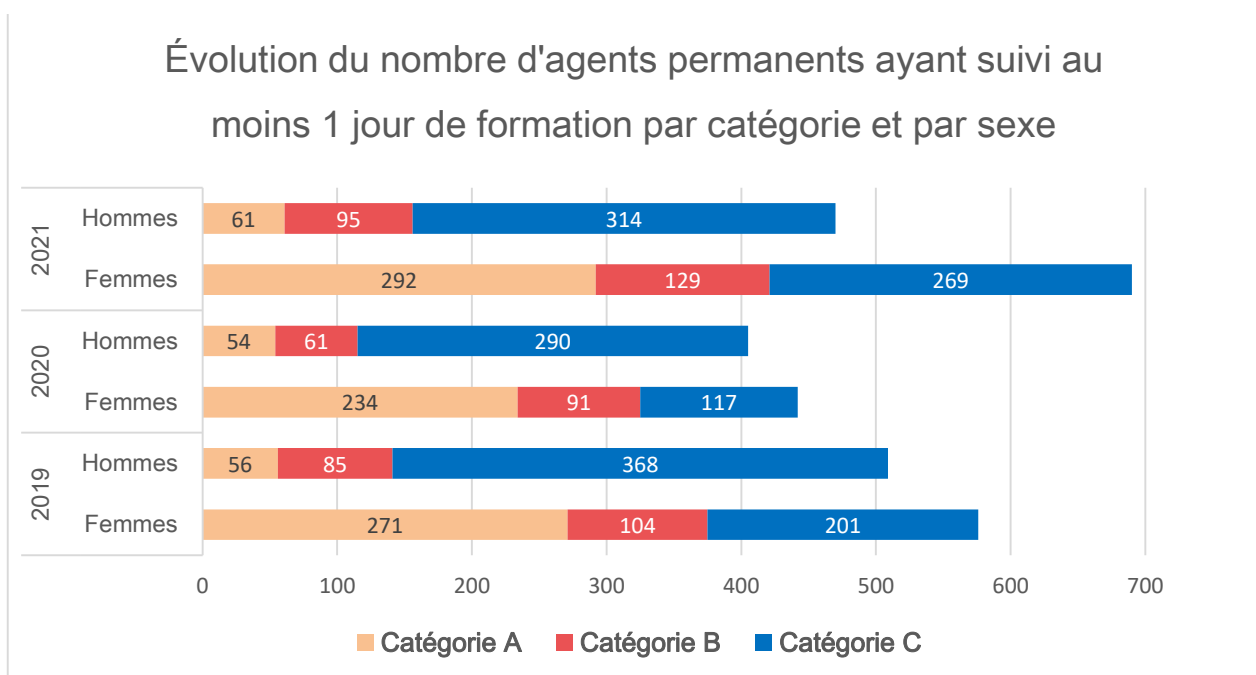
Nombre de jours de formation suivies par les agents permanents





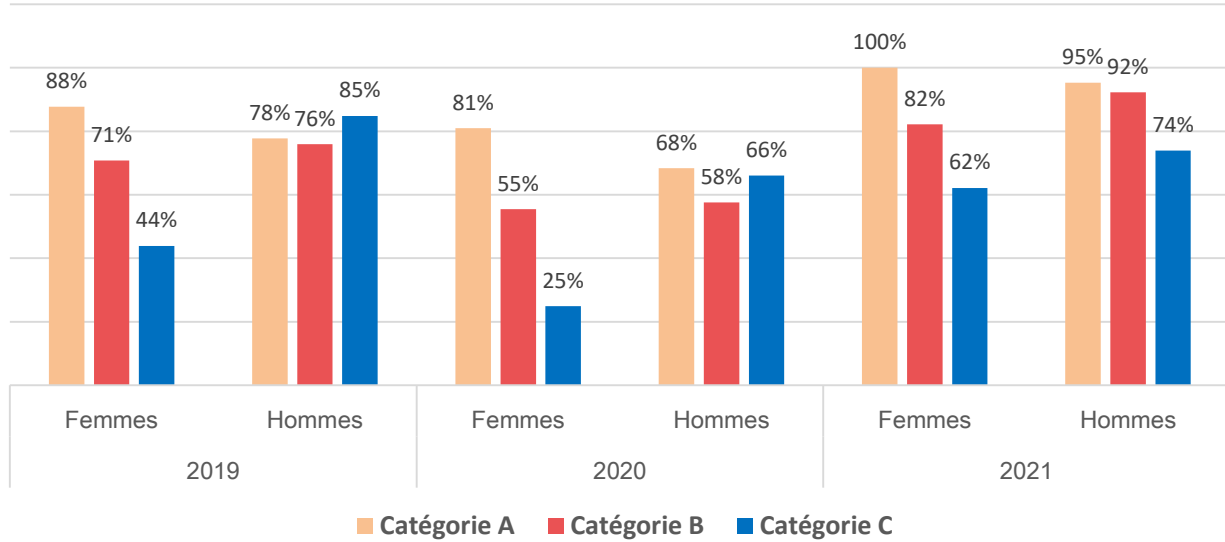
Nombre d'agents permanents ayant suivi des formations

	2019	2020	2021
Pourcentage des agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation	71%	55%	77%
Nombre de jours de formation	4 964	2 245	3 875

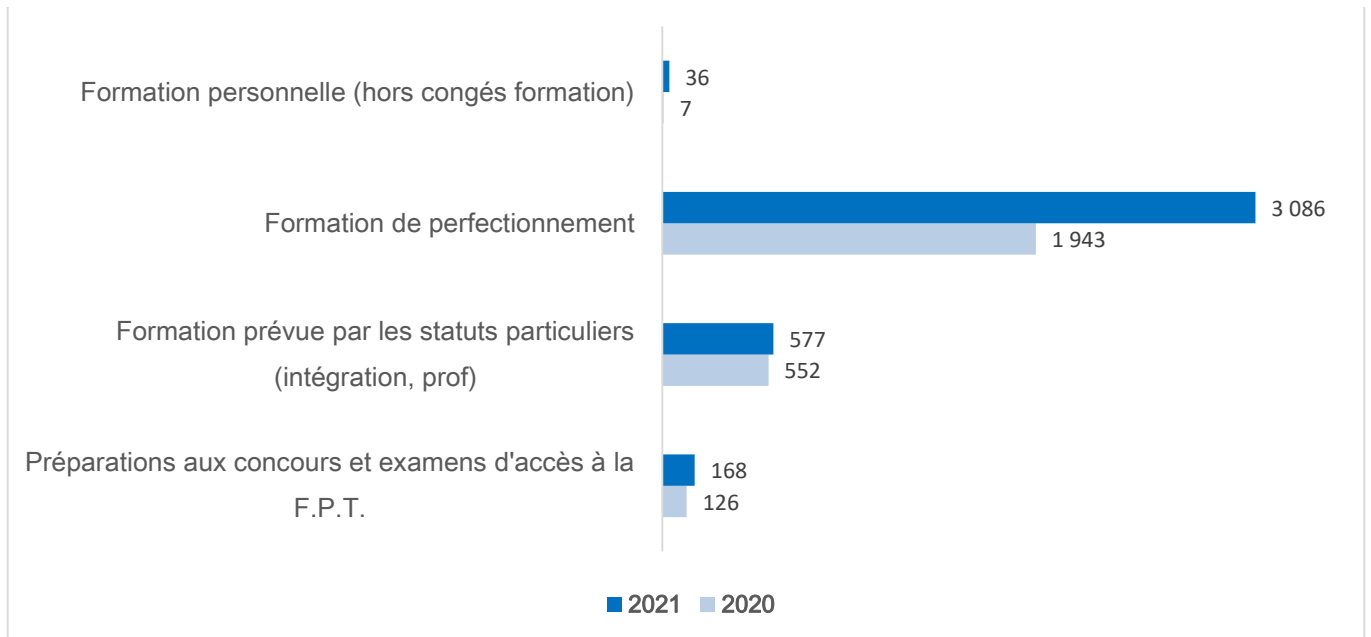




Pourcentage d'agents ayant suivi au moins un jour de formation dans leur catégorie hiérarchique



Nombre de journées par type de formation





Coût de formation

Montant et répartition des dépenses de formation			
	2019	2020	2021
Dépenses de formation	806 422 €	498 935 €	641 346 €
CNFPT	55%	57%	53%
Autres organismes	37%	40%	42%
Frais de déplacement	9%	3%	5%

Répartition des jours de formation par organisme			
	2019	2020	2021
CNFPT	27%	36%	31%
Autres organismes	16%	39%	44%
Interne à la collectivité	57%	22%	25%

77% des agents permanents de la collectivité ont suivi au moins un jour de formation en 2021.

Après une année particulière en 2020 qui a vu le nombre de jours de formation et le nombre d'agents formés baisser, même si un bon niveau avait pu être maintenu, l'année 2021 est marquée par une reprise des formations, tant sur le nombre de jours que sur le nombre d'agents formés. Seuls les agents de catégorie C n'ont pas retrouvé le niveau de 2019.

L'augmentation des jours de formation et du nombre d'agents formés pour la catégorie A s'explique également par l'organisation, en 2021, de formations obligatoires pour les encadrants sur le statut de la fonction publique, l'entretien professionnel et le maintien du collectif de travail. Cette année a été marquée le développement du télétravail (mis en place en octobre 2020) associé à l'obligation pour tous les télétravailleurs de suivre une formation dans les six mois suivant l'autorisation de télétravailler, 479 agents de la collectivité ont été formés en 2021 dans ce cadre. Les formations dispensées en internes concernent les logiciels bureautiques, les logiciels métiers Grand Angle (finances) et Solis (social), le parcours métier route, les habilitations (électriques et autres), la santé sécurité au travail, ainsi que le télétravail.





Les droits sociaux

Les relations sociales

Réunions statutaires

	2019	2020	2021
Réunions du Comité Technique	5	6	6
Réunions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail	6	8	6

Conflits du travail : nombre jours de grèves

	2019	2020	2021
Sur mot d'ordre national	536	58	54
Sur mot d'ordre local	99	0	0

Droits syndicaux

	2019	2020	2021
Nb ASA syndicales accordées	210	73	126
Nb jours formations syndicales	45	0	9
Contingent heures de décharges d'activité de service	8 960	5 400	5400
Nb heures de décharges d'activité de service utilisées	5 835	1 260	2052

Sanctions disciplinaires

Sanctions disciplinaires prononcées

Fonctionnaires et contractuels	2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	3	2	4	4	1	4
Sanctions 2ème groupe	0	0	1	0	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0	0	0	0	0





Sanctions 4ème groupe	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---

Principaux motifs des sanctions prononcées

	2019	2020	2021
Qualité de service (<i>manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste</i>)	3	5	5
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	1	0	0
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	3	0

Protection fonctionnelle

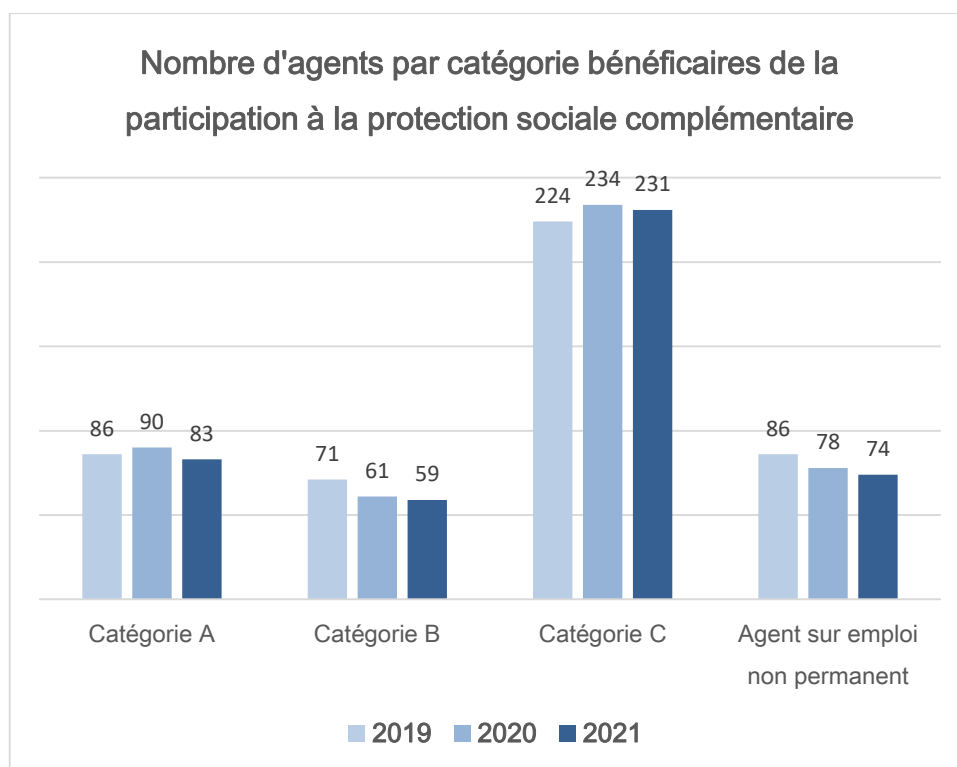
	2019	2020	2021
Nombre de demandes de Protection Fonctionnelle	14	4	10
Nombre de protections fonctionnelles accordées	13	4	9
Sommes dédiées à la protection fonctionnelle	6 950 €	100 €	5 190 €

Les sommes correspondent principalement à la prise en charge par la collectivité des honoraires d'avocat de l'agent, selon un barème de référence (délibération du 24 octobre 2019). Mais d'autres mesures, selon les situations, peuvent être prises : remboursement des frais de déplacement pour se rendre à l'instance, prise en charge médicale (consultation psy par exemple), etc.

Protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé, via un contrat labellisé.

	2019	2020	2021
Montant global des participations	90 175 €	92 039 €	89 575 €
Montant moyen par bénéficiaire	195 €	199 €	200 €
Nombre de bénéficiaires	467	463	447



On constate une légère baisse de bénéficiaires en 2021, ainsi que du montant global versé.